

# ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI YANG DIPENGARUHI OLEH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN DONGGALA

Arianto, Saharuddin Kaseng, Harnida Wahyuni Adda

ayahsy2@gmail.com

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

## Abstract

*The study intends to determine and analyze simultaneous influence of leadership and organizational culture on work discipline of officials in the Department of Manpower and Transmigration, Donggala District and partial influence of leadership on work discipline, as well as the inflence of organizational culture on work discipline of officials in Manpower and Transmigration office, Donggala District. Respondents consist of 48 officials. Method of study is causal descriptive with multiple liear regressions analysis. The result finds that leadership and organizational culture simultaneously have significant influence on work discipline with R-square value of 0.567 in sig 0.000. Leadership has significant influence on work discipline with coefficient regression value 0,293 on sig 0.013 and the influence of organizational culture on work discipline determined by coefficient regression value of 0.613 on sig. 0.000.*

**Keywords:** leadership, organizational culture and work discipline

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan sentral dalam suatu organisasi. Setiap organisasi adalah suatu sistem yang memungkinkan setiap orang dapat mengembangkan kekuasaannya untuk berbuat sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Manajemen sumber daya manusia mendayagunakan sumber daya manusia yang ada secara efektif dan efisien yang dilakukan dengan cara perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kemampuan manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatannya merupakan sumbangan dari faktor sumber daya manusia. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi

dapat tercapai dengan baik yang secara terarah dituangkan dalam visi dan misi organisasi. Untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja dalam organisasi pemerintahan dipengaruhi berbagai macam faktor beberapa diantaranya yang akan di kaji secara lebih mendalam pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala, yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan dan budaya organisasi.

Pegawai Negeri Sipil hendaknya menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan di dalam suatu instansi atau lembaga dimana ia bekerja, agar visi, misi dan tujuan instansi dapat terwujud sebagaimana mestinya. Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota memenuhi tuntutan organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif

dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008).

Soetrisno (1992:94) mengajukan tiga bentuk dimensi disiplin yang setidaknya harus dimiliki oleh seseorang ditempat kerja yaitu: disiplin waktu, disiplin moral dan disiplin administratif.

Fenomena yang terjadi bahwa masih banyak pegawai yang sering datang terlambat bahkan tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas sedangkan fasilitas sarana transportasi yang diperuntukkan demi kelancaran mobilitas pegawai dari Kota Palu ke Donggala sudah disiapkan. Hal ini menggambarkan rendahnya disiplin pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Donggala.

Selanjutnya pemenuhan salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau memberi paraf pada absensi, sehingga pegawai berlomba-lomba untuk mengisi atau memenuhi absensi meskipun mereka datang terlambat atau bahkan tidak masuk kantor malahan ada pegawai mengabsenkan pegawai yang lainnya, hal ini mereka lakukan agar sekiranya uang lauk pauk yang diberikan kepada pegawai tidak di potong. Secara administrasi hal tersebut sudah memenuhi syarat akan tetapi dari sisi disiplin moral sebagai seorang pegawai sangatlah tidak dibenarkan dan perlu diberikan sanksi-sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Realita ini menandakan indiscipliner waktu, moral dan administratif masih banyak terjadi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala, dimana mereka beranggapan mengutamakan kehadiran daripada waktu yang digunakan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Persoalan disiplin dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel, penelitian ini berfokus pada kepemimpinan dan budaya organisasi. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi

(Martoyo : 2002). Kedua variabel tersebut dinilai sangat relevan dengan situasi dan kondisi yang ada di tempat penelitian ini.

Secara umum, istilah kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu: (1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) Kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) Adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara (Rivai, 2004:3).

Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, Rivai (2004:53-55) yaitu:

- a) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- b) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau ketertibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

Selain kepemimpinan, variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu (Robbins, 1996:289).

Budaya organisasi yang relatif dominan berkaitan dengan orientasi ini ditunjukkan dengan keakraban dan tenggang rasa yang tinggi diantara semua pegawai baik PNS maupun Pegawai Kontrak, tapi disisi lain, keakraban ini cenderung mengarah pada perihal yang bertentangan dengan disiplin moral.

Dimensi-dimensi yang digunakan untuk membedakan budaya organisasi, menurut Robbins (1996) ada tujuh karakteristik primer

yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko: sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci: sejauh mana para karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil: sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang: sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil dari orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim: sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan: sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Kemantapan: sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Nilai-nilai budaya organisasi berperan terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan. Robbins (1996) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Sikap dan perilaku tersebut merupakan kebiasaan yang terbentuk dari nilai-nilai yang dihayati seseorang dari nilai-nilai organisasi maupun lingkungannya. Nilai-nilai yang dihayati seseorang yang berasal dari organisasinya disebut nilai-nilai budaya organisasi. Nilai budaya organisasi berperan dalam terbentuknya disiplin pegawai.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kausal dengan menggunakan analisis regresi berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

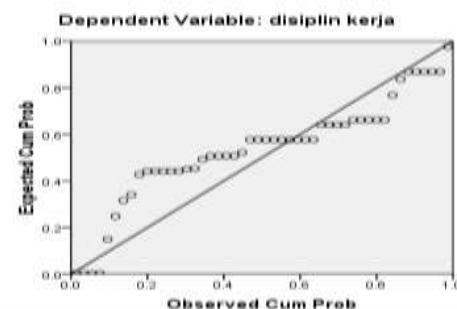
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable *dependen* (terikat), variable *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program komputer SPSS For Wind Release 16,0 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variable bebas (*indevenden*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variable. Menurut Gunawan (2001:235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variable independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineratis.

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada table berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas**

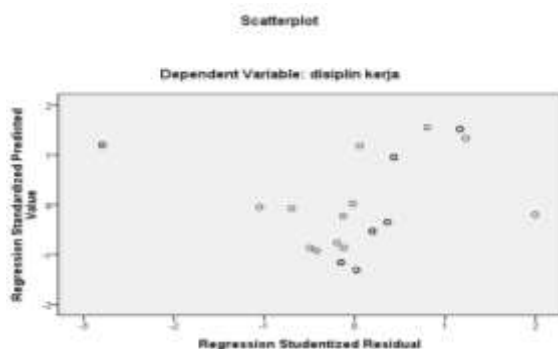
Nomor	Variabel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan (X1)	0,932	1,239
2	Budaya Organisasi (X2)	0,902	1,109

Sumber : Lampiran Hasil Regresi

Dari tabel diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

### Hasil Regresi

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable *indevenden* ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variable *dependen* ( $Y$ ). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur kepemimpinan ( $X_1$  dan budaya organisasi ( $X_2$ ), terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 48 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (kepemimpinan dan budaya organisasi) terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

Dependen Variabel Y = Disiplin Kerja					
No	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
1	Constanta	0,191	0,459	0,416	0,680
2	Kepemimpinan (X1)	0,293	0,114	2,577	0,013
3	Budaya Organisasi (X2)	0,613	0,101	6,051	0,000
R-		= 0,753		F-Statistik = 29,419	
R-Squared		= 0,567		Sig. F = 0,000	

Sumber: Lampiran Hasil Regresi

Maka model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,191 + 0,293X_1 + 0,613X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel *independen* yang dianalisa berupa variabel ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memberi pengaruh terhadap variabel *dependen* ( $Y$ ) model analisis regresi disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Koefisien *intercept* ( $\beta_0$ ) sebesar 0,191  
Nilai *intercept* (konstanta) ini menunjukkan bahwa bila tidak ada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan variabel budaya organisasi ( $X_2$ ), maka disiplin kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala sebesar 0,191 atau 19,10%, atau dengan asumsi  $X_1$  dan  $X_2 = 0$ .
2. Koefisien regresi beta ( $\beta_1$ ) variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,293  
Nilai parameter atau koefisien regresi  $\beta_1$  ini memberikan arti ditemukannya pengaruh positif antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja pegawai ( $Y$ ), Artinya semakin baik kepemimpinan yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
3. Koefisien regresi beta ( $\beta_2$ ) variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0,613  
Nilai parameter atau koefisien regresi  $\beta_2$  ini memberikan arti ditemukannya pengaruh positif antara variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap disiplin kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala, Artinya semakin baik budaya organisasi yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala maka akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel *independen*

( $X$ ) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel *dependen* ( $Y$ ) berarti semua variabel bebasnya, yakni kepemimpinan ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel tidak bebasnya disiplin kerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala yakni:

Dari Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *R-Square* = 0,567 atau = 56,70%. Hal ini berarti bahwa sebesar 56,70% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan Tabel 4.10 dari hasil perhitungan diperoleh  $F_{hitung} = 29,419$  pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $\text{sig } F < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $F = 0,000$ . Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala berdasarkan hasil Uji-F ternyata **terbukti**.

### Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

#### Kepemimpinan ( $X_1$ )

Untuk variabel kepemimpinan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,293, sementara tingkat signifikasi sebesar 0,013. Dengan demikian nilai  $\text{sig.}t < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab.

Donggala. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### **Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)**

Untuk variabel budaya organisasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,613 sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $\text{sig.t} < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

### **Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala**

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala apabila sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang Kepala Dinas itu baik serta dapat dijadikan panutan maka semangat dalam berkerja pegawai akan meningkat sehingga pegawai semakin termotivasi dalam bekerja yang berujung pada peningkatan prestasi dan disiplin dalam bekerja.

Seorang pegawai dapat memiliki disiplin kerja yang baik ketika mereka

termotivasi dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya, apabila kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat dipenuhi maka mereka bekerja dengan ikhlas dan tekun dengan mengeluarkan segenap kemampuan dan kecakapan yang mereka miliki yang pada gilirannya akan meningkatkan disiplin mereka.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala dapat memberikan dorongan terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Nilai budaya organisasi berperan dalam terbentuknya kedisiplinan karyawan, dimana nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan seseorang dalam bersikap dan berperilaku disiplin. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala, memberikan peran terhadap disiplin kerja pegawai. Turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Suniastuti (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar menemukan hasil bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar

Kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan dua variabel yang mempengaruhi disiplin kerja. Beberapa penelitian sebelumnya sudah membuktikan bahwa kedua variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Pada hasil penelitian ini juga menunjukan kedua variabel ini mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2002). Bahwa untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak faktor yang

mempengaruhinya diantaranya adalah kepemimpinan dan budaya organisasi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Ada tiga implikasi penting yang terkandung dalam hal ini yaitu: (1) kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara (Rivai, 2004:3).

Sesuai dengan hasil penelitian, diketahui bahwa mengarahkan (*directif*) adalah merupakan dimensi dari kepemimpinan yang paling mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala dengan indikator pemimpin memperhatikan konflik yang terjadi. Hal ini sesuai dengan realita di lapangan terlihat bahwa Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala sangat mengayomi pegawainya, sehingga mampu mengatasi segala konflik yang terjadi dengan demikian suasana kekeluargaan dan kebersamaan begitu terasa,

Pemimpin saya memberikan penghargaan bagi yang bekerja keras, *reward and punishment* adalah dua hal yang harus diberikan kepada pegawai bukan hanya pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala, tetapi juga di seluruh instansi pemerintah, dengan pemberian *reward and punishment* ini

diharapkan dapat menekan tingkat indiscipliner pegawai karena dengan begitu para pegawai yang diberikan hukuman akan berfikir panjang untuk tidak indiscipliner sehingga bisa memotifasi diri untuk lebih rajin dan giat dalam bekerja.

Hasil penelitian ini turut pula memberikan dukungan pada hasil penelitian Suniastuti (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar menemukan hasil bahwa Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Liyas (2017), dengan judul penelitian: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, dengan hasil penelitian: kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan di perusahaan, semakin baik pula tingkat kedisiplinan karyawan.

Sejalan pula dengan teori yang dikemukakan oleh Kartono (2000) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala**

Adapun hasil dari pengujian hipotesis penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi berperan terhadap terbentuknya disiplin kerja karyawan. Robbins (2006) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Sikap dan perilaku

tersebut merupakan kebiasaan yang terbentuk dari nilai-nilai yang dihayati seseorang dari nilai-nilai organisasinya, maupun lingkungannya. Nilai-nilai yang dihayati seseorang yang berasal dari organisasinya disebut nilai-nilai budaya organisasi. Nilai budaya organisasi berperan dalam terbentuknya kedisiplinan karyawan, dimana nilai-nilai budaya organisasi akan mengarahkan seseorang dalam bersikap dan berperilaku disiplin. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Donggala, memberikan peran terhadap disiplin kerja karyawan. Penerapan budaya organisasi yang dilakukan instansi mengarahkan karyawan untuk bersikap dan berperilaku disiplin sesuai dengan aturan maupun kriteria yang ditetapkan oleh instansi.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amanda (2006) menemukan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada KPRI Ragom Gawi Kota Bandar Lampung.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Suniastuti (2012) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan variabel yang memberikan pengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar dengan ini menunjukkan adanya budaya yang mengatur tingkah pola karyawan seperti jam masuk kantor yang telah disesuaikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Demikian halnya penelitian yang dilakukan oleh Yunida (2014), yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang ada maka akan

memberikan dampak yang positif pada disiplin kerja karyawan.

Dari hasil penelitian diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (1996). Bahwa disiplin kerja adalah suatu kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Sikap dan perilaku tersebut merupakan kebiasaan yang terbentuk dari nilai-nilai yang dihayati seseorang dari organisasi maupun lingkungannya. Nilai-nilai budaya organisasi berperan dalam terbentuknya disiplin pegawai.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka dapat mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Donggala.

### **Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Instruksi yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugas harus jelas, apa dan bagaimana tugas tersebut harus dilaksanakan sehingga para pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.
2. Pimpinan harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang bekerja keras sehingga



memotifasi pegawai lainnya, agar tercipta kompetisi yang sehat dalam bekerja.

3. Pegawai kurang memiliki perhatian kepada hal-hal yang rinci, hal ini sebaiknya menjadi perhatian pimpinan, agar selalu mendorong dan mengarahkan para bawahannya untuk memperhatikan hal-hal yang dianggap sepele namun fatal akibatnya kalau tidak dikerjakan.
4. Instansi perlu menetapkan prosedur serta memberikan arahan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur yang ada.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Ketua Tim Pembimbing dan Anggota Tim Pembimbing yang telah banyak memberikan bantuan, nasehat, petunjuk dan arahan dalam penulisan jurnal ini.

### DAFTAR RUJUKAN

- Amanda, Neva. 2006, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada KPRI Ragon Gawi Kota Bandar Lampung. *Tesis* Pascasarjana Universitas Lampung.
- Kartono, Kartini. 2000. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?)*, Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Liyas, Jeli Nata. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri, *Jurnal Ekonomi dan Islam*, Vo. 2 No. 2 Juli-Desember 2017.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Gunawan, S. 2001. *Ekonometrika Pengantar*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, Ed, 2. Cet. 2. – Jakarta: PT RadjaGrafindo Persada.
- Robins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. ed 12, Jakarta: Salemba Empat Hal 283
- Siagian, Sondong. P. 2008. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Soetrisno, Hadi. 2002, *Metodologi Research II* Yogyakarta: Andi Offset 1991
- Suniastuti, Ni Putu Ester. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 1 No. 3. Hal: 77-89.
- Yunida, Indra. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat dan Banten Area Pelayanan dan Jaringan Bandung. *Tesis* Universitas Padjajaran.